



Consorzio di Bonifica
Est Ticino Villoresi

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

Art.1. Premessa

La l. 190/2012 e s.m.i. assegna alla formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione una importanza cruciale nella strategia di prevenzione della corruzione e pone a carico del RPCT l'onere di predisporre un'adeguata programmazione.

Il presente "Piano della Formazione", tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, ha ad oggetto le linee guida per la programmazione di percorsi formativi da porre in essere in materia di anticorruzione e trasparenza nonché la definizione dei criteri per selezionare il personale da avviare alla formazione.

Art.2. Obiettivi della formazione

L'attività formativa in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità si pone un triplice obiettivo:

- fornire una più ampia ed approfondita conoscenza del tema della corruzione all'interno dell'Ente, in modo da favorire azioni e comportamenti posti in essere con maggiore cognizione di causa riducendo il rischio di condotte illecite commesse inconsapevolmente. In particolare, ciò potrà avvenire migliorando l'approccio valoriale del personale all'attività amministrativa, rafforzati i principi generali dell'etica e della legalità.

- garantire il continuo aggiornamento e la costante informazione sulla normativa vigente in materia di anticorruzione, con particolare riguardo alle attività relative alle aree a più elevato rischio di corruzione, in modo da adeguare le competenze del personale a favore di una maggiore consapevolezza e professionalità per ridurre il margine di rischio "corruttivo".

Ciò consentirà ai destinatari della formazione sia di poter riconoscere situazioni che, seppur non contemplate nel Piano anticorruzione, possono sfociare in fenomeni corruttivi, sia di essere in grado di affrontarle salvaguardando la funzione pubblica da fattispecie delittuose.

- promuovere il confronto fra i dipendenti sulle diverse esperienze e prassi amministrative peculiari delle differenti Unità operative, confronto incentivato proprio in occasione di incontri formativi e seminariali al fine di formulare modalità omogenee di svolgimento dei processi a beneficio del buon andamento dell'azione amministrativa.

L'obiettivo finale che si intende raggiungere attraverso la formazione è che il dipendente sia in grado di cogliere gli aspetti essenziali dell'impianto normativo anticorruzione, attraverso l'accrescimento e/o aggiornamento delle proprie conoscenze in materia di etica e legalità, nonché degli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo.

Art.3. Tipologie di percorsi formativi e destinatari

L'Ente, a rotazione nei vari anni, procede all'organizzazione di interventi di formazione/informazione su più livelli:

- un intervento di tipo "informativo" che abbia come caratteristica principale la diffusione dei principi normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte dall'Ente. Tale intervento sarà diretto alla generalità del personale per stimolare la condivisione di principi etici;
- una formazione "gerarchica" diretta ai responsabili delle strutture (Dirigenti e Responsabili) con l'obiettivo di definire le responsabilità e le procedure da attivare per evitare/segnalare il verificarsi di episodi di corruzione tra il personale;
- una formazione "mirata" diretta in modo specifico al personale operante nelle aree di rischio individuate ai sensi del PTPCT e che prenda spunto dai procedimenti e dalle procedure per evidenziare eventuali rischi insiti nelle modalità di lavoro.

- una formazione “periodica” attivabile su richiesta in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione.
- una formazione “intervento” da attivare nel caso sia rilevato un episodio di potenziale corruzione su istanza del Responsabile.

Nell’ambito dei livelli sopra indicati il contenuto specifico dei corsi verrà determinato sulla base delle esigenze emergenti dei differenti uffici, da verificare anche con i Responsabili degli stessi uffici, e dell’eventuale offerta formativa presente sul mercato.

Sulla base del livello formativo in questione l’RPCT individuerà il personale da coinvolgere di concerto con il Dirigente e il Responsabile dal quale dipende.

Art.4. Modalità di realizzazione della formazione

La formazione verrà assicurata:

- mediante percorsi formativi “in house”, anche attraverso l’utilizzo della formazione a distanza mediante piattaforma e-learning;
- mediante percorsi formativi esterni realizzati da Enti o Società specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni piuttosto che da altri Enti pubblici e dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal RPCT, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

La pianificazione delle attività formative verrà formalizzata e resa nota tempestivamente al personale coinvolto, in modo da conciliare le esigenze formative con quelle di servizio, senza pregiudicare la continuità dell’attività degli uffici.

La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

Art.5. Monitoraggio della formazione

Il monitoraggio della formazione e l’effettiva partecipazione del personale ai corsi programmati avverrà tramite raccolta firme all’inizio e alla fine delle giornate formative, il rilascio di apposito attestato e attraverso la compilazione volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo di modo che possa essere verificata l’esigenza formativa.